

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang ditandai dengan adanya modernisasi dan demokratisasi pada semua aspek kehidupan, maka standarisasi nilai-nilai dan norma yang ada didalam masyarakat juga ikut mengalami pergeseran. Tentunya hal ini sesuai dengan dinamika yang selalu berubah pada lingkungan sekelilingnya. Begitu pula dalam lingkungan organisasi.

Didalam sebuah organisasi, secara tidak sadar memerlukan sebuah rotasi pekerjaan pada karyawannya karena tidak ada jaminan bahwa semakin lama karyawan memiliki masa kerja pada suatu posisi maka ia akan semakin profesional. Bisa saja terjadi kebalikannya, yaitu kinerja yang malah semakin menurun. Hal ini biasanya dialami oleh mereka yang telah melakukan rutinitas secara menahun. Mereka tidak lagi merasakan adanya tantangan di dalam pekerjaan mereka. Semuanya dikerjakan dengan pola yang sama dari pagi hingga sore hari sehingga dapat menimbulkan kebosanan. Oleh karena itu, pihak HRD haruslah dapat mencermati hal seperti ini bilamana terjadi. Salah satu langkah yang dapat diambil yaitu dengan melakukan rotasi bagi para karyawan yang telah ada pada posisi yang sama secara menahun. Sebut saja minimal 3-4 tahun (Ferdinand,2005).

Pada umumnya rotasi dapat diartikan dengan perpindahan karyawan dari satu bagian kepada bagian yang lain dimana bagian kerja yang baru tersebut memiliki ruang lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda sehingga karyawan tersebut terhindar dari rasa jenuh atau produktifitas yang menurun. Suparlan (dalam Mansur,2009). Mourdoukoutas (dalam Mansur,2009) menyatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan salah satu pilihan bagi organisasi agar pegawainya dapat menyesuaikan dengan perubahan kondisi kerja. Dengan kepindahannya tersebut diharapkan kompetensi dari karyawan tersebut dapat semakin meningkat disertai dengan bertambahnya pengalaman kerja dan pengetahuan yang akan sangat berguna bagi pertumbuhan karirnya.

Rotasi pekerjaan dapat dikategorikan sebagai bentuk pelatihan "*on-the-job*" Suparlan (dalam Mansur,2009). Karyawan mengikuti pelatihan silang antar jenis pekerjaan. Di sini, pelatih memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Biasanya tiap kepindahan didahului dengan pelatihan instruksi. Di samping itu, memberi para karyawan dengan beragam pekerjaan. Pelatihan silang itu, membantu perusahaan ketika lowongan, ketidakhadiran, penyusutan usaha, atau pengunduran diri terjadi. Partisipasi peserta pelatihan dan kemampuan pindahan pekerjaan yang tinggi merupakan keunggulan belajar dari perputaran pekerjaan. Perputaran adalah paling terkait dengan karyawan yang sudah bekerja dengan lamanya mereka bekerja. Mereka diharapkan dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan pada ragam tingkat atau posisi tertentu Suparlan (dalam Mansur,2009).

Tujuan rotasi adalah pegawai peserta mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerjasama antara pegawai, menentukan jenis pekerjaan yang sangat diminati oleh pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi pegawai (Simamora, 2004). Menurut Dessler (2003) menyatakan rotasi pegawai memiliki tujuan dan manfaat bagi pegawai dan organisasi. Tujuan dan manfaat bagi pegawai yaitu meningkatkan efektifitas manajer secara keseluruhan dalam jabatan dan pekerjaannya dengan memperluas pengalaman dan membiasakan dengan berbagai aspek dari operasi perusahaan, memperoleh kesempatan untuk meningkatkan wawasan, pengalaman, pengetahuan, dan keahliannya.

Hal ini terjadi karena pegawai dapat mengerjakan pekerjaan yang bervariasi, Suatu cara untuk dapat mengatasi suasana pekerjaan yang rutin dan monoton, sehingga dapat merubah kondisi kerja yang statis menjadi dinamis, dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan dengan demikian seorang pegawai akan dapat mengerjakan berbagai tipe pekerjaan, semakin terbuka lebar kesempatan untuk pengembangan diri pegawai yang bersangkutan. Sedangkan tujuan dan manfaat bagi organisasi yaitu Dapat dijadikan sebagai tindakan pencegahan dan pengawasan bagi pegawainya agar tidak melakukan penyimpangan dalam pekerjaan atau jabatannya.

(<http://www.bahtera.org/kateglo/?mod=dictionary&action=view&phrase=suk sesi.pdf>).

Seperti umumnya pelaksanaan pelatihan, maka pelaksanaan rotasi pekerjaan perlu juga dilakukan evaluasi. Dengan demikian akan dapat diketahui apakah rotasi berjalan sesuai tujuan yang diharapkan atau tidak. Menurut Wakhinuddin (2003) evaluasi adalah keseluruhan kegiatan pengumpulan data dan informasi, pengolahan, penafsiran, dan pertimbangan pada karyawan untuk membuat keputusan. Evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya menilai sampai dimanakah tujuan yang telah dirumuskan sudah dapat dilaksanakan. Evaluasi adalah proses memahami atau memberi arti, mendapatkan dan mengkomunikasikan suatu informasi bagi petunjuk pihak-pihak pengambil keputusan. Secara rinci dapat disampaikan bahwa evaluasi ialah kegiatan mengumpulkan data seluas-luasnya sedalam-dalamnya yang bersangkutan dengan kababilitas karyawan guna mengetahui sebab akibat dan hasil kerja, dalam rangka pengembangan sistem instruksional evaluasi merupakan suatu kegiatan untuk menilai seberapa jauh program telah berjalan seperti yang telah direncanakan, Evaluasi sebagai suatu alat untuk menentukan apakah tujuan rotasi dan apakah proses dalam pengembangan rotasi telah berada di jalan yang diharapkan.

Evaluasi rotasi memberikan manfaat baik bagi karyawan/peserta rotasi, pelaksana maupun manajemen. Dengan adanya evaluasi rotasi, diharapkan pihak

penyelenggara rotasi dapat mengetahui hasil rotasi tersebut sebagai dampak bahwa rotasi berjalan dengan baik atau tidak dilihat dari persepsi karyawan yang mengalami rotasi tersebut.

Berikut adalah hasil wawancara oleh karyawan mengenai rotasi di Unika SOEGIJAPRANATA :

Tabel 1.1

Data Wawancara Responden

No.	Bagian	Res	Dampak Rotasi
1.	Fakultas Ekonomi	1	Dapat menambah pengalaman kerja.
		2	Memiliki lebih banyak teman sekerja.
		3	Merasa asing dengan teman sekerja (ruangan).
2.	Perpustakaan	4	Tanggung jawab baru.
		5	Tanggung jawab lebih besar.
3.	BKRM	6	Tanggung jawab lebih besar dan adanya pengalaman baru.
4.	BAU	7	Merasa adanya penyegaran dengan adanya rotasi.
		8	Suasana baru.

			Teman sekerja baru. Merasa asing dengan teman baru di tempat kerja yang baru.
--	--	--	--

Sumber : Data Primer yang diolah (2011)

Berdasarkan hasil tabel wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai/karyawan di Unika SOEGIJAPRANATA Semarang yang telah melakukan rotasi pekerjaan, menuturkan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan pekerjaan barunya tersebut, misalnya masalah tanggung jawab. Tetapi pegawai/karyawan juga menuturkan bahwa dengan adanya rotasi pekerjaan tersebut ketrampilan yang diperoleh bisa lebih maju atau meningkat karena mengalami kondisi yang berbeda di tempat/ruang kerja yang baru.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai rotasi tersebut ternyata menimbulkan dampak positif dan negatif bagi karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI ROTASI DI UNIVERSITAS SOEGIJAPRANATA SEMARANG".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Bagaimana persepsi karyawan mengenai rotasi di Unika SOEGIJAPRANATA”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan mengenai rotasi di Unika SOEGIJAPRANATA.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain yaitu :

1. Bagi pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dalam mengembangkan ilmu manajemen, khususnya untuk Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai pemenuhan syarat kelulusan tingkat strata-1.
3. Menjadi referensi bagi peneliti di masa mendatang.
4. Bagi Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia (LPSDM), sebagai sarana evaluasi untuk pengembangan pelaksanaan rotasi pegawai di Unika SOEGIJAPRANATA Semarang.